پیش‌بینی اشتیاق‌کاری پرستاران براساس جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار

احمدعلی اسدپور، حمید شفیع‌زاده■، معصومه عبدالهی، علی‌اکبر پیرزاد، شیوا ممیز

چکیده

مقدمه: پرستاری حرفه‌ای استرس‌زا است و استرس مکرر باعث کاهش اشتیاق کاری آنان می‌شود. بنابراین شناسایی متغیرهای مرتبط با اشتیاق کاری با هدف بهبود اشتیاق کاری در پرستاران ضروری است.

هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اشتیاق‌کاری پرستاران براساس جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش پرستاران بخش‌های عمومی شاغل در بیمارستان‌های شهر ورامین در سال ۱۳۹۶ بودند که براساس فرمول کوکران ۱۹۰ پرستار با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها با کمک پرسشنامه‌های اشتیاق کاری (سالانوا و شافلی، ۲۰۰۸)، جو سازمانی نوآورانه (سیگل و کامر، ۱۹۷۸)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (ایزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱)، رهبری خدمتگزار (قلی‌پور و حضرتی، ۱۳۸۸)، جمع‌آوری شد که پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۷، ۰/۸۶ و ۰/۹۳ بود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان با نرم‌افزار $SPSS_{19}$ استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد جو سازمانی نوآورانه (r=۰/۳۱۵)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (r=۰/۴۹۷) و رهبری خدمتگزار (r=۰/۳۸۲) با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند. همچنین متغیرهای پیش‌بین به‌طورمعنی‌داری توانستند ۵۲/۹ درصد از اشتیاق کاری پرستاران را پیش‌بینی کردند که سهم حمایت سازمانی ادراک‌شده بیش از سایر متغیرها بود ($p\leq ۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: در راستای یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که مدیران پرستاری و سایر مدیران بیمارستان در ایجاد جو حمایتی با بکارگیری سبک رهبری خدمتگزار همت نموده و برنامه‌های سازمانی را در این راستا قرار دهند تا در نهایت اشتیاق کاری پرستاران افزایش یابد.

کلمات کلیدی: اشتیاق کاری، جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبری خدمتگزار، پرستاران

احمدعلی اسدپور
استادیار، گروه علوم اجتماعی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

■**مؤلف مسؤول: حمید شفیع‌زاده**
دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران
آدرس: **shafizadeh11@gmail.com**

معصومه عبدالهی
دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

علی‌اکبر پیرزاد
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

شیوا ممیز
دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

فصلنامه مدیریت پرستاری
سال هفتم، دوره هفتم، شماره اول
بهار ۱۳۹۷

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

■ **مقدمه**

در سه دهه گذشته کاربرد علم مدیریت در علوم پزشکی به وضوح دیده شده است، به‌طوری که پیوند این دو حوزه مستحکم و جدایی‌ناپذیر است. امروزه علم مدیریت در عرصه بهداشت و درمان حضور گسترده‌ای دارد و مهمترین نهاد آن یعنی بیمارستان که در بازگشت سلامت جسمانی و روانی بیماران نقش اساسی ایفا می‌کند، جایگاه خاصی دارد. همچنین اهمیت تأثیر خدمات پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه شاغل در تیم ارائه مراقبت‌های مبتنی بر سلامتی بر کسی پوشیده نیست (۱). امروزه سازمان‌ها به کارکنانی احتیاج دارند که به کار خود علاقه زیادی داشته و پرانرژی و مشتاق باشند. چنین افرادی جذب کار خود شده و تکالیف کاری خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند (۲). یکی از مفاهیم مورد توجه سازمان‌ها اشتیاق کاری است که برگرفته از رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر می‌باشد. براساس رویکرد مثبت‌نگر اشتیاق کاری نقطه مقابل فرسودگی کاری است. فرسودگی کاری پاسخی به استرس طولانی‌مدت مرتبط با کار است که به‌صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به کار و کاهش خودکارآمدی کاری آشکار می‌شود(۳). اشتیاق کاری یک حالت ذهنی مثبت نسبت به کار است که با ویژگی‌های نیرومندی، وقف کار شدن و جذب توصیف می‌شود(۴). اشتیاق کاری دارای مولفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است. مولفه شناختی به چگونگی تفکر و یا ادراک کارکنان از کار و سازمان، مولفه عاطفی به چگونگی احساس کارکنان و مولفه رفتاری به رفتارهای هدفمند در جهت تحقق اهداف سازمان اشاره دارد(۵). اشتیاق کاری به میزان انرژی و دلبستگی به کار و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد و در صورتی که افراد دارای اشتیاق کاری باشند در کار خود بی‌وقفه تلاش می‌کنند، در برابر سختی‌ها مقاومت و ایستادگی بیشتری نشان می‌دهند، زمان به سرعت می‌گذرد و فرد به رخدادهای اطرافش بی‌توجه یا کم‌توجه می‌باشد (۶).

نقش عناصر و متغیرهای سازمانی در ارتقای اشتیاق کاری حائز اهمیت است و یکی از عوامل سازمانی مرتبط با اشتیاق کاری، جو سازمانی نوآورانه است (۷). جو سازمانی نوآورانه یک مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه است که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمان بیان می‌شود (۸). این ویژگی منبع مهمی در تأمین سلامت کارکنان است و اگر جو سازمانی تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری باشد و رهبری خلاق سازمان را اداره کند، در سازمان تغییرات فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان ایجاد می‌شود (۹). جو سازمانی نوآورانه می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد (۱۰). نتایج پژوهش‌های حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق کاری می‌باشند. برای مثال صفرزاده و همکاران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند (۷). در پژوهشی دیگر فقیه آرام و خادمی گزارش کردند که جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم رابطه مثبت و معنی‌دار داشت (۱۱).

یکی از عوامل مرتبط با اشتیاق کاری، حمایت سازمانی ادراک‌شده است (۱۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌معنای باور کارکنان درباره میزان ارزش قائل شدن سازمان برای تلاش‌ها و مشارکت‌های کاری آنان و میزان تلاش سازمان برای رفاه و آسایش آنها می‌باشد (۱۳). حمایت سازمانی متأثر از سیاست‌هایی است که سلامتی و شادابی، احساس موفقیت، حس مشارکتی مثبت، بهبود عملکرد کاری و دستیابی به اهداف سازمان را ترویج می‌دهد (۱۴). کارکنان دارای حمایت سازمانی بالا معتقدند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان باشد و از این طریق حمایت سازمان را جبران کنند (۱۵). نتایج پژوهش‌های حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین حمایت سازمانی و اشتیاق کاری می‌باشند. برای مثال نیوجوکیتینی و همکاران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی و اشتیاق کاری رابطه مستقیم و معنی‌دار داشتند (۱۲). در پژوهشی دیگر هاشم مطوری گزارش کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار مثبت داشت (۱۶).

یکی دیگر از عوامل مرتبط با اشتیاق کاری، رهبری خدمتگزار است (۱۷). رهبری شامل طیف گسترده‌ای از انواع شیوه‌ها برای به حداکثر رساندن پتانسیل‌های سرمایه انسانی جهت نیل به اهداف سازمانی است که به موفقیت سازمان منجر می‌شود (۱۸). درخصوص رهبری رویکردهای گوناگونی وجود دارد که یکی از رویکردهای نسبتا جدید رهبری خدمتگزار می‌باشد (۱۹). رهبری خدمتگزار سبک رهبری جدید و مبتنی بر مبانی اخلاقی و بشردوستانه است که با هدف بهبود رهبری در سازمان بر روی خدمت به دیگران تاکید داشته و منافع شخصی را فدای منافع دیگران می‌کند تا افراد از اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند (۲۰). نتایج پژوهش‌های حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

بین رهبری خدمتگزار و اشتیاق کاری می‌باشند. برای مثال کلرکو و همکاران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی رابطه مستقیم و معنی‌دار داشتند (۱۷). در پژوهشی دیگر آخربین و همکاران گزارش کردند که سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند (۲۱).

از یک سو در دهه‌های اخیر کاربرد علم مدیریت در علوم پزشکی به‌ویژه بخش مراقبت و پرستاری مشاهده شده و اهمیت تأثیر خدمات پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه شاغل در بیمارستان‌ها بر کسی پوشیده نیست (۱) و از سوی دیگر سازمان‌های مختلف از جمله سازمان بیمارستان به کارکنان علاقه‌مند به کار خود یا به اصطلاح به کارکنان دارای اشتیاق کاری احتیاج دارند، لذا برای بهبود اشتیاق کاری کارکنان ابتدا باید عوامل مرتبط با آن را شناسایی و سپس براساس آنها برنامه‌هایی برای بهبود اشتیاق کاری طراحی و اجرا کرد. همچنین درباره اشتیاق کاری در پرستاران پژوهش‌های اندکی انجام شده و یکی از نارسائی‌های اصلی پژوهش‌های قبلی عدم توجه به نقش همزمان متغیرهای جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران می‌باشد. هنگامی که همه این متغیرها در یک مدل در نظر گرفته شوند، کدامیک سهم بیشتری در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران دارند؟ بنابراین مساله اساسی این پژوهش این بود که آیا جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار توانایی پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران را دارند؟ در نتیجه هدف کلی این پژوهش پیش‌بینی اشتیاق کاری براساس جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار در پرستاران بود.

■ مواد و روش‌ها

این پژوهش توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی انجام شد. جامعه پژوهش پرستاران بخش‌های عمومی شاغل در بیمارستان‌های شهر ورامین (شهید مفتح و پانزده خرداد) در سال ۱۳۹۶ بودند. حجم جامعه ۳۰۴ نفر بود که براساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۷۰ نفر برآورد شد که در این پژوهش برای اطمینان از حجم نمونه ۱۹۰ پرستار با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه لیست همه پرستاران با کمک جدول اعداد تصادفی تعداد ۱۹۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی، امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش، داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کار، پرستار بخش عمومی بودن و عدم وقوع رخداد تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در شش ماه گذشته و معیارهای خروج از مطالعه شامل داشتن اختلال‌های روانپزشکی و مصرف داروهای خاص، عدم همکاری و دستیابی به پرسشنامه ناقص تکمیل شده بود. برای جمع‌آوری داده‌ها پرستاران پرسشنامه اشتیاق کاری را درباره خود، پرسشنامه‌های جو سازمانی نوآورانه و حمایت سازمانی ادراک‌شده را درباره سازمان خود و پرسشنامه رهبری خدمتگزار را درباره سرپرستان خود تکمیل کردند.

پرسشنامه اشتیاق کاری: این پرسشنامه توسط سالانوا و شافلی ساخته شد که دارای ۱۷ گویه است که با استفاده از مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۶=بسیار زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۱۰۲ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به‌معنای اشتیاق کاری بیشتر می‌باشد. روایی همگرا ابزار با پرسشنامه‌های خشنودی کاری و دلبستگی کاری تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد (۲۲). همچنین هاشم مطوری پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرد (۱۶). در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه: این پرسشنامه توسط سیگل و کامر ساخته شد که دارای ۲۴ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالف تا ۶=کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۱۲۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به‌معنای جو سازمانی نوآورانه بیشتر می‌باشد. پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد (۲۳). همچنین راسخ و مظفری روایی صوری و محتوایی ابزار را با نظر متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند (۲۴). در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه شد.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده: این پرسشنامه توسط ایزنبرگر و همکاران ساخته شد که دارای ۸ گویه است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۸ تا ۵۶ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به‌معنای حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشتر می‌باشد. روایی صوری و محتوایی ابزار تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد (۲۵). همچنین شناور و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]
[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

کردند (۲۶). در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد.

پرسشنامه رهبری خدمتگزار: این پرسشنامه توسط قلی‌پور و حضرتی ساخته شد که دارای ۲۸ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۲۸ تا ۱۴۰ می‌باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به‌معنای رهبری خدمتگزار بیشتر می‌باشد. روایی محتوایی ابزار تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شد (۲۷). صادقی و همکاران پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ بر روی پرستاران ۰/۹۵ گزارش کردند (۲۸). در این پژوهش پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار و هماهنگی لازم با مسؤولین بیمارستان‌ها اجازه پژوهش و همکاری با پژوهشگر گرفته شد. سپس به بیمارستان‌ها مراجعه و لیست پرستاران تهیه و پس از نمونه‌گیری از پرستاران منتخب خواسته شد تا رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل و به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها نکات اخلاقی بیان و در نهایت پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام و نام‌خانوادگی توسط آنان تکمیل شد.

ملاحضات اخلاقی شامل شرکت آگاهانه در پژوهش، رعایت اصل رازداری، داشتن اختیار در تکمیل کردن یا نکردن پرسشنامه‌ها، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده‌ها به‌صورت کلی بود که برای آزمودنی‌ها بیان شد. همچنین در پژوهش حاضر رعایت نکات اخلاقی توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار با کد ۹۶۷۲۳۱۵۵۸۱ تایید شد. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با کمک نرم‌افزار $SPSS_{19}$ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ تحلیل شدند. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و از رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران استفاده شد.

■ یافته‌ها

شرکت‌کنندگان ۱۹۰ پرستار با میانگین سنی ۳/۹۵±۴۲/۸۶ سال بودند که در جدول(۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سابقه کار، تحصیلات و تأهل آنها ارائه شده است.

در جدول(۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پرستاران براساس جنسیت، سابقه کار، تحصیلات و تأهل آنها قابل مشاهده است.

در جدول(۲) شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبری خدمتگزار و اشتیاق کاری پرستاران قابل مشاهده است. پیش از تحلیل داده‌ها با روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، پیش‌فرض‌های آنها بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنی‌دار نبود، لذا فرض نرمال بودن تایید شد. همچنین مقدار عامل تورم واریانس برای متغیرهای پیش‌بین در دامنه ۱/۰۰۰ تا ۱/۴۳۸ بود که از ۱۰ فاصله زیادی داشت، بنابراین فرض هم‌خطی چندگانه رد شد. علاوه بر آن مقدار دوربین

جدول(۱): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پرستاران براساس جنسیت، سابقه کار تحصیلات و تأهل

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۳۴	۱۷/۹۰
	زن	۱۵۶	۸۲/۱۰
سابقه کار (سال)	۱۱-۱۵	۲۲	۱۱/۵۸
	۱۶-۲۰	۵۹	۳۱/۰۵
	۲۱-۲۵	۶۷	۳۵/۲۶
	۲۶-۳۰	۴۲	۲۲/۱۱
وضعیت تأهل	متأهل	۱۸۳	۹۶/۳۲
	مجرد	۷	۳/۶۸
تحصیلات	کارشناسی	۱۷۸	۹۳/۶۸
	کارشناسی ارشد	۱۲	۶/۳۲

جدول(۲): میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
جو سازمانی نوآورانه	۴۶/۸۲۰	۱۰/۵۳۱	۲۹	۱۱۵
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳۴/۴۵۹	۶/۲۱۸	۱۷	۵۶
رهبری خدمتگزار	۶۸/۱۶۵	۱۲/۶۲۳	۳۵	۱۲۸
اشتیاق کاری	۵۲/۴۳۷	۹/۳۱۷	۲۴	۹۹

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

واتسون برابر ۲/۲۳۴ بود که از ۰ و ۴ فاصله زیادی داشت، بنابراین فرض همبستگی پسماندها نیز رد شد. بنابراین پیش‌فرض‌های استفاده از رگرسیون چندگانه وجود دارد. در جدول(۳) نتایج همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری پرستاران ارائه شده است.

طبق نتایج جدول ۳ جو سازمانی نوآورانه (r=۰/۳۱۵)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (r=۰/۴۹۷) و رهبری خدمتگزار (r=۰/۳۸۲) با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار دارند (P≤۰/۰۱).

در جدول(۴) نتایج رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای مشخص کردن توانایی پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران براساس جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار ارائه شده است.

طبق نتایج جدول(۴) میزان همبستگی جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری پرستاران ۰/۷۲۸ است و این سه متغیر به‌طورمعنی‌داری توانستند ۵۲/۹ درصد از تغییرات اشتیاق کاری پرستاران را پیش‌بینی کنند (R^2=۰/۵۲۹،P ≤۰/۰۰۱). همچنین در این مدل به‌ترتیب حمایت سازمانی ادراک‌شده (β=۰/۵۱۷ ،P ≤۰/۰۰۱)، رهبری خدمتگزار (β=۰/۴۶۱ ،P ≤۰/۰۰۱) و جو سازمانی نوآورانه (β=۰/۳۹۴ ،P ≤۰/۰۰۱) نقش بیشتر و مستقیم و معنی‌داری در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران دارند.

■ بحث

هدف این پژوهش پیش‌بینی اشتیاق کاری براساس جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار در پرستاران بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های صفرزاده و همکاران (۷) و فقیه آرام و خادمی (۱۱) همسو بود. برای مثال صفرزاده و همکاران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق کاری رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند (۷). در پژوهشی دیگر فقیه آرام و خادمی گزارش کردند جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم رابطه مثبت و معنی‌دار داشت (۱۱). در تبیین این یافته بر مبنای نظر هسو و فان (۲۹) می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثر در اشتیاق کاری ایجاد جوی پویا و حامی رفتارهای خلاقانه می‌باشد که نیاز روانی فرد را ارضاء کرده و می‌تواند فرد را به خودشکوفایی که عامل فطری بشری است پیش براند. در نتیجه سازمان‌هایی که دارای جو و فضای خلاقانه و نوآورانه هستند در پیشبرد اهداف خود موفق‌تر هستند و کارکنان از بودن در چنین سازمان‌هایی بیشتر لذت می‌برند و علاوه بر آن به نقش و اهمیت خود در تصمیم‌گیری‌های سازمان پی می‌برند که همه این عوامل می‌توانند باعث بهبود اشتیاق

جدول(۳): نتایج ضرایب همبستگی جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری پرستاران

متغیرهای پیش‌بین/متغیر ملاک	اشتیاق کاری	معنی‌داری
جو سازمانی نوآورانه	۰/۳۱۵**	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۴۹۷**	۰/۰۰۱
رهبری خدمتگزار	۰/۳۸۲**	۰/۰۰۱
**P ≤۰/۰۱		

جدول(۴): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران

متغیرهای پیش‌بین	R	R^2	تغییرF	df	معنی‌داری	Beta	معنی‌داری
جو سازمانی نوآورانه	۰/۷۲۸	۰/۵۲۹	۳۴/۲۶۷	۳	۰/۰۰۱	۰/۳۹۴	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده				۱۸۶		۰/۵۱۷	۰/۰۰۱
رهبری خدمتگزار						۰/۴۶۱	۰/۰۰۱

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

کاری شوند.

همچنین نتایج نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نیوجوکیتینی و همکاران (۱۲)، هاشم مطوری (۱۶) و کیسنس و استینگهامبر (۳۰) همسو بود. برای مثال کیسنس و استینگهامبر ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و اشتیاق کاری کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود داشت (۲۸). در پژوهشی دیگر هاشم مطوری گزارش کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار مثبت داشت (۱۶). در تبیین این یافته بر مبنای نظر آلن و همکاران (۳۱) می‌توان گفت طبق نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان میزان توانایی سازمان را در پاداش دادن به تلاش‌های کاری و برآورده کردن نیازهای اجتماعی - عاطفی خود ارزیابی می‌کنند و در این خصوص به یک باور کلی می‌رسند. محتوی این باور این است که چقدر سازمان به مشارکت‌ها و تلاش‌های مطلوب آنها بها می‌دهد و نگران و متوجه رفاه و آسایش آنان می‌باشد. همچنین براساس نظریه هنجار مبادله متقابل هنگامی که فرد یا سازمانی عمل مطلوبی به نفع دیگر انجام دهد، فرد دوم ملزم می‌شود تا به این رفتار مطلوب پاسخ دهد. بنابراین کارکنان به رابطه مبادله‌ای خود با سازمان می‌پردازند و در صورتی که سازمان از آنها حمایت به عمل آورد، با نگرش و رفتارهای کاری مثبت‌تری در سازمان کار می‌کنند و این مبادلات بین کارکنان و سازمان به صورت پیوسته و متقابل وجود دارد. در نتیجه با افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده میزان اشتیاق کاری کارکنان افزایش می‌یابد.

دیگر نتایج نشان داد رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کلرکو و همکاران (۱۷)، آخربین و همکاران (۲۱)، کلین (۳۲) و کردی و ناستی زایی (۳۳) همسو بود. برای مثال کلین ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری کارکنان رابطه معنی‌دار مستقیم داشت (۳۲). در پژوهشی دیگر کردی و ناستی‌زایی گزارش کردند که سبک رهبری خدمتگزار با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار داشت (۳۳). در تبیین این یافته بر مبنای نظر طهماسبی و همکاران (۳۴) می‌توان گفت که کار کردن در کنار یک رهبر خدمتگزاری که نیازها و خواسته‌های کارکنان را مقدم بر منافع خود و سازمان می‌داند موجب شکل‌گیری احساس مثبت در آنها در رابطه با کار می‌شود. چون کارکنان احساس می‌کنند که گوش شنوایی برای شنیدن حرف‌ها آنها و ابراز کردن خود دارند. روحیه خدمتگزاری در رهبران موجب ایجاد و تشویق جوی صمیمانه در سازمان می‌شود. بنابراین کارکنان به‌طور مشتاقانه و همراه با انگیزه و تمایل قوی کار کرده و خود را در کار خود درگیر می‌کنند. همچنین افراد دارای سبک رهبری خدمتگزار صادقانه زیردستان خود را در اطلاعات شریک می‌کنند تا اطمینان حاصل کنند که در اخذ تصمیمات، منافع آنان در نظر گرفته شده است. در این شرایط هنگامی که کارکنان اعتماد رهبری سازمان را به خود درک کنند، دارای نگاه مثبت‌تری به سازمان و کار خود می‌شوند و با علاقه و اشتیاق بیشتری کار می‌کنند.

علاوه بر آن نتایج نشان داد متغیرهای جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار توانایی پیش‌بینی معنی‌دار اشتیاق کاری پرستاران را داشتند. به عبارت دیگر در یک مدلی که جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار برای پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران وارد معادله شوند، توانایی پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران را دارند و در این پیش‌بینی به‌ترتیب حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبری خدمتگزار و جو سازمانی نوآورانه نقش بیشتری داشتند. نتایج این پژوهش در زمینه توانمند بودن جو سازمانی نوآورانه با نتایج پژوهش فقیه آرام و خادمی (۱۱)، در زمینه توانمند بودن حمایت سازمانی ادراک‌شده با نتایج پژوهش‌های کیسنس و استینگهامبر (۳۰) و فقیه آرام و خادمی (۱۱) و در زمینه توانمند بودن رهبری خدمتگزار با نتایج پژوهش‌های کلرکو و همکاران (۱۷)، آخربین و همکاران (۲۱) و کردی و ناستی زایی (۳۳) همسو بود. برای مثال فقیه آرام و خادمی ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه توانستند ۵۱ درصد از واریانس اشتیاق شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند (۱۱). در پژوهشی دیگر کلرکو و همکاران گزارش کردند رهبری خدمتگزار توانایی پیش‌بینی اشتیاق کاری را داشت (۱۷). همچنین کردی و ناستی زایی ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری خدمتگزار و مولفه‌های آن توانایی پیش‌بینی معنی‌دار اشتیاق شغلی را داشت (۳۳). در تبیین توانمند بودن جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران می‌توان گفت در صورتی که افراد در سازمانی خلاق با رهبری خلاق کار کنند و سازمان و رهبر خلاق آها را در تصمیم‌گیری‌های سازمان شریک کنند و به خلاقیت آنها بها دهند (افراد دارای جو سازمانی نوآورانه)، افرادی که معتقدند سازمان برای تلاش‌ها و مشارکت‌های کاری آنان

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

ارزش زیادی قائل است و به دنبال رفاه و آسایش کارکنان می‌باشد (افراد دارای حمایت سازمانی ادراک‌شده) و افرادی که رهبران خود را خدمتگزار خود می‌بینند و لمس می‌کنند که رهبران منافع کارکنان را به منافع خود و سازمان ترجیح می‌دهند (افراد دارای رهبر خدمتگزار) در زندگی کاری خود اضطراب و استرس کمتری دارند، معتقدند که در هنگام مواجهه با چالش‌ها و مشکلات کاری و حتی خانوادگی به تنهایی و یا با کمک سازمان بر آنها فائق می‌آیند که این عوامل ابتدا باعث افزایش رضایت شغلی و در نهایت باعث افزایش اشتیاق کاری می‌شوند. همچنین متغیرهای جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار با بسیاری از شاخص‌های مثبت مانند شادکامی، امید، تاب آوری و غیره رابطه مثبت دارند. بنابراین هنگامی که چنین شاخص‌هایی با هم برای پیش‌بینی یک متغیر روانشناختی مثبت مثل اشتیاق کاری در نظر گرفته شوند، توانایی پیش‌بینی آن را خواهند داشت. بنابر مطالب ارائه شده جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار توانایی پیش‌بینی معنی‌دار اشتیاق کاری پرستاران را دارند.

■ نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار با اشتیاق کاری پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند و متغیرهای مذکور به‌طور همزمان توانستند ۵۲/۹ تغییرات اشتیاق کاری پرستاران را پیش‌بینی کنند که سهم حمایت سازمانی ادراک‌شده بیش از سایر متغیرها بود. پس آنچه در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران نقش عمده‌ای ایفا می‌کند در درجه نخست باور فرد در مورد میزان اهمیت قائل شدن سازمان برای تلاش‌ها و مشارکت‌های کاری کارکنان و تلاش سازمان برای بهبود رفاه و آسایش کارکنان خود می‌باشد. بنابراین نتایج حاکی از اهمیت جو سازمانی نوآورانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری خدمتگزار در پیش‌بینی اشتیاق کاری پرستاران بود. در نتیجه برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران براساس نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه اقدام به طراحی برنامه‌های مناسب با هدف بهبود اشتیاق کاری پرستاران کنند.

در این پژوهش به دلیل همکاری‌ها و هماهنگی‌های لازم با محدودیت خاصی مواجه نشدیم، اما از محدودیت‌های رایج می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش به پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین اشاره کرد. با توجه به این محدودیت در تعمیم نتایج این پژوهش به پرستاران سایر شهرها باید احتیاط کرد. از محدودیت‌های دیگر می‌توان به تعداد زیاد گویه‌های پرسشنامه‌ها و استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها بود. تکمیل کردن تعداد زیادی گویه برای پرستاران با توجه به شرایط کاری دشوار بود و ابزارهای خودگزارش‌ده معمولا پاسخ‌هایی را جمع‌آوری می‌کنند که دیگران فکر می‌کنند باید درست باشد. افراد در تکمیل کردن این ابزارها ممکن است خویشتن‌نگری کافی نداشته باشند و مسؤولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند که این امر تا حدودی دقت نتایج را کاهش می‌دهد. در نتیجه پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های کلان از جامعه‌های پژوهشی بزرگ‌تر استفاده شود. همچنین تکمیل پرسشنامه‌ها در دو زمان مختلف، وقتی که تعداد گویه‌ها زیاد می‌باشد و استفاده از مصاحبه‌های ساختاریافته و نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌ها به نظر پیشنهادهای مناسبی می‌باشند. علاوه بر آنها پیشنهاد می‌شود این پژوهش در پرستاران سایر شهرها و یا بر روی سرپرستاران بیمارستان‌ها انجام شود و یا از آنجایی که تفاوت‌های جنسیتی در اکثر ویژگی‌های روانشناختی وجود دارد می‌توان پرستاران مرد و زن را به‌ویژه از لحاظ اشتیاق کاری با هم مقایسه کرد.

■ تشکر و قدرانی

پژوهشگران از مسؤولان بیمارستان‌های شهر ورامین و پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش تشکر و قدردانی می‌کنند. در این پژوهش رعایت نکات اخلاقی توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار با کد ۹۶۷۲۳۱۵۵۸۱ تایید شد و هیچ تعارض منافعی وجود ندارد.

■ References

1- Manoochehri H, Shahab Lavasani F, Atashzadeh-Shoorideh F, Akbarzadeh Baghban A. Relationship between leadership style and perceived organizational justice. Quarterly Journal of Nursinsg Management. 2017; 6(1-2), 73-82. [Persian]

2- Hilton N, Sherman RO. Promoting work engagement: one medical center's journey. Nurse Leader. 2015; 13(6), 52-57.

3- Simone SD, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research. 2018; 39, 130-140.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

4- Corey A, Manges S. Shared governance and work engagement in the emergency nurses: reality or perception. Journal of Emergency Nursing. 2016; 42(6), 469-470.

5- Park J, Gursoy D. Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. International Journal of Hospitality Management. 2012; 31(4), 1195-1202.

6- Vallieres F, McAuliffe E, Hyland P, Galligan M, Ghee A. Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2017; 33(1), 41-46.

7- Safarzadeh S, Naderi F, Asgari P, Enayati MS, Heidariei R. The relationship between innovative organizationa climate, organizational justice and job engagement with psychological empowerment in employees. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2013; 3(6), 645-650.

8- Shanker R, Bhanugopan R, Heijden BI, Farrell M. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. Journal of Vocational Behavior. 2017; 100, 67-77.

9- Tastan SB. The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMEs in Izmir. Social and Behavioral Sciences. 2013; 75, 407-419.

10- Kang JH, Matusik JG, Kim T, Phillips JM. Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. Journal of Business Venturing. 2016; 31(6), 628-642.

11- Faghih Aram B, Khademi M. Relationship between organizational support and innovative organizational climate with engagement in employee of the Ministry of Science, Research and Technology. Journal of Management and Planning in Educational Systems. 2017; 10(1), 133-146. [Persian]

12- Naujokaitiene J, Tereseviciene M, Zydziunaite V. Organizational support for employee engagement in technology-enhanced learning. SAGE Journals. 2015; 5(4), 1-9.

13- Shen Y, Jackson T, Ding C, Yuan D, Zhao L, et al. Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. European Management Journal. 2014; 32(3), 406-412.

14- Gaudet M, Tremblay M. Initiating structure leadership and employee behaviors: the role of perceived organizational support, affective commitment and leader–member exchange. European Management Journal. 2017; 35(5), 663-675.

15- Ming-Chu Y, Meng-Hsiu L. Unlocking the black box: exploring the link between perceive organizational support and resistance to change. Asia Pacific Management Review. 2015; 20(3), 177-183.

16- Hashem Matoori H. Investigating the relationship between psychological capital and perceived organizational support with work engagement among nurses. Iranian Journal of Psychiatric Nursing. 2017; 5(2), 45-51. [Persian]

17- Clercq DD, Bouckenooghe D, Raja U, Matsyborska G. Servant leadership and work engagement: the contingency effects of leader–follower social capital. Human Resource Development Quarterly. 2014; 25(2), 183-212.

18- Chiniara M, Bentein K. Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. The Leadership Quarterly. 2016; 27(1), 124-141.

19- Yoshida DT, Sendjaya S, Hirs G, Cooper B. Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. Journal of Business Research. 2014; 67(7), 1395-1404.

20- Harwiki W. The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB) and employee performance in women cooperatives. Social and Behavioral Sciences. 2016; 219, 283-290.

21- Akharbin P, Zahed Babolan A, Naghizadeh Baghi A. The relationship between servant leadership and organizational learning and nurses' work engagement. Journal of Research Development in Nursing & Midwifery. 2014; 11(1), 91-98. [Persian]

22- Salanova M, Schaufeli WB. A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. The International Journal of Human Resource Management. 2008; 19(1), 116-131.

23- Naderi F, Safarzade S. The relationship of organizational justice, organizational health, job engagement and organizational

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

climate with psychological empowerment and organizational citizenship behavior. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2014; 15(2), 56-68. [Persian]

24- Rasekh N, Mozafari H. Prediction of the innovative organizational climate based on organizational support and justice of the Sports and Youth general administration in Mashhad City. Journal of Human Resource Management in Sport. 2014; 1(2), 125-135. [Persian]

25- Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology. 2001; 86, 42-51.

26- Shenavar F, Beshlideh K, Hashemi SE, Naami A. Investigate the role of mediation work-family conflict in the relationship between stress, social support with job satisfaction and family satisfaction. Journal of Psychology Achievement. 2015; 4(1), 111-132. [Persian]

27- Gholipour A, Hazrati M. Explaining the Measurement of Servant Leadership in Iranian Governmental Organizations. Management Research in Iran, 2009; 2(3), 5-27. [Persian]

28- Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Relationship between head nurses' servant leadership style and nurses' job satisfaction. Quarterly Journal of Nursing Management. 2015; 4(1), 28-38. [Persian]

29- Hsu MLA, Fan H. Organizational Innovation Climate and Creative Outcomes: Exploring the Moderating Effect of Time Pressure. Creativity Research Journal. 2010; 22(4), 378-386.

30- Caesens G, Stinglhamber F. The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes La relation entre le soutien organizational percu et l'engagement au travail: analyse du rôle du sentiment d'efficacité personnelle et de ses consequences. Revue Europeenne de Psychologie Appliquee/ European Review of Applied Psychology. 2014; 64(5), 259-267.

31- Allen DG, Shore LM, Griffen RW. The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process. Journal of Management. 2003; 29(1), 99-118.

32- Klein ND. The relationship between servant leadership and employee engagement: The mediating roles of trust and fit. Omaha, NE: Creighton University; 2014.

33- Kordi E, Nasti Zaei N. The relationship of servant leadership style and organizational learning with job engagement of exceptional school teachers. Journal of Occupational and Organizational Counseling. 2015; 7(23), 68-91. [Persian]

34- Tahmasebi R, Abbasi D, Fathi M, Yousefi Amiri M. Studying the organizational effect of servant leadership on job behavior (case: faculty members and employees of University of Zanjan). Organizational Culture Management. 2017; 15(1), 165-186. [Persian]

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]

Predicting nurses' work engagement based on innovative organizational climate, perceived organizational support and servant leadership

AhmadAli Asadpour, Hamid Shafizadeh■, Masoomeh Abdollahi, AliAkbar Pirzad, Shiva Momayez

Introduction: Nursing is a stressful profession and repeated stress reduces their work engagement. Therefore, identification of variables related to work engagement is necessary to improve quality of nurses' work .

Aim: This study aimed to predicting nurses' engagement based on innovative organizational climate, perceived organizational support and servant leadership.

Material & Methods: This study was a descriptive-analytical and cross sectional study. The research population were public sector nurses who working in the hospitals of the Varamin city in 2017. They were selected randomly that by Cochran formula (n=190) estimated. Data were collected by questionnaires of work engagement (Salanova & Schaufeli, 2008), innovative organizational climate (Cigel & Kaumer, 1978), perceived organizational support (Eisenberger & et al, 2001) and servant leadership (Gholipour & Hazrati, 2009), that their reliabilities by Cronbach's alpha were 0/81, 0/77, 0/86 & 0/93. Data were analyzed by Pearson correlation and multiple regression with enter model methods and with SPSS-19 software.

Results: The results showed innovative organizational climate (r=0/315), perceived organizational support (r=0/497) and servant leadership (r=0/382) had a positive and significant relationship with work engagement of nurses. Also the predicted variables significantly could predict 52/9 percent of variance of nurses' work engagement that the share of perceived organizational support was higher than other variables (p≤0/01).

Conclusion: In order to findings, it is suggested that all nurse managers and also other health care administrator make supportive atmosphere by applying servant leadership. If programs planned in regard to these objectives would be improved nurses' work engagement.

Key words: innovative organizational climate, nurses, perceived organizational support, servant leadership, work engagement,

Asadpour AA.
Assistant Professor, Department of Social Sciences, BandarAbbas Branch, Islamic Azad University, BandarAbbas, Iran

■ **Corresponding author:**
Shafizadeh H.
Associate Professor, Department of Educational Administration, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran
Address: shafizadeh11@gmail.com

Abdollahi M.
PhD, Department of Educational Administration, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Pirzad AA.
PhD Student, Department of Educational Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Momayez Sh.
PhD, Department of Educational Administration, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Vol 7, No 1, 2018

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/ijnv.7.1.51]